

การศึกษาเรื่อง “สมรรถนะในการปฏิบัติงานวิจัยของนักวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะหลักระดับพนักงานและศึกษาสมรรถนะหลักระดับบุคคลของนักวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานวิจัยของนักวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารหรือตัวแทนผู้บริหาร จำนวน 3 คน และแบบสอบถามสำหรับนักวิจัย จำนวน 86 คน ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้กำหนดทิศทางของงานวิจัย มุ่งหวังความเป็นเลิศในการบริการงานวิจัย มีเป้าหมายในอนาคต คือ จำนวนโครงการวิจัย เพิ่มขึ้น 5 – 10% การบริหารจัดการงานวิจัยทางสถาบัน มีระบบการควบคุมคุณภาพ (Quality Control) มีคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัยที่มีบทบาท เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ และระดับผลงานวิจัย และการสนับสนุนเพื่อพัฒนาโครงการวิจัยเริ่มต้น (Seed Money) โดยสร้างและกระตุ้นให้เกิดโครงการวิจัย มีงานวิจัยต่อยอดสู่เชิงพาณิชย์ มีการให้รางวัลตอบแทนแก่นักวิจัย โดยพิจารณาจากจำนวน ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ (Publication) และความถี่ที่งานวิจัยได้รับการอ้างอิง หรือถูกนำไปใช้ (Impact Factor)

สถาบันวิจัยสังคม พบว่า ทิศทางของการวิจัยโดยรวมจะพิจารณาจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้น เพื่อติดตามประเด็นเร่งด่วนที่ควรวิจัย รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรทุนของแหล่งทุนต่าง ๆ เพื่อให้สามารถสร้างผลงานวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการงานวิจัยนั้น สถาบันวิจัยสังคมจะให้อิสระแก่นักวิจัยทุกคนให้สามารถทำโครงการวิจัยได้ตามความถนัด ความเชี่ยวชาญ ด้านคุณภาพงานวิจัย ผลงานวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณแผ่นดินจะถูกประเมินผลก่อนการจัดพิมพ์เผยแพร่ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ 2-3 คน เป็นผู้ประเมินคุณภาพผลงานและจะต้องมีการเผยแพร่ผลงานให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ความคิดเห็น

การบริหารเงินประจำโครงการวิจัย นักวิจัยมีอิสระในการบริหารจัดการงบประมาณ ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามระเบียบราชการหรือระเบียบงบประมาณของแหล่งทุน

การกำหนดทิศทางของการวิจัยโดยรวมของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ พบว่า จะมุ่งเน้นดำเนินการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากขึ้น มีระบบการบริหารจัดการงานวิจัย พิจารณาจากแหล่งทุน ทุกขั้นตอนของงานวิจัยต้องมีการตรวจสอบโดยดูจาก การจัดทำเอกสารมาตรฐานการดำเนินงาน (SOP, – Standard Operating Procedures) ตัวบ่งชี้วัดผลดำเนินงานวิจัย จะดูจาก ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ (Publication) และความถี่ที่งานวิจัยได้รับการอ้างถึง หรือถูกนำไปใช้ (Impact Factor) รวมถึงการจดลิขสิทธิ์ สิทธิบัตรของงานวิจัย และใช้ระบบการควบคุมคุณภาพ (Quality Control) ในการตรวจสอบการทำงานวิจัย การจัดสรรงบประมาณให้โครงการวิจัยต่าง ๆ ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพจะเป็นไตรมาส ขึ้นอยู่กับแหล่งทุน

การนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในหน่วยงาน พบว่า ทั้ง 3 หน่วยงาน ได้นำมาใช้ ในการเลื่อนระดับปรับตำแหน่งนักวิจัย การสรรหาบุคคลให้ตรงกับงาน การพัฒนาบุคลากร และการให้ผลตอบแทน

สมรรถนะหลักของนักวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ระดับสมรรถนะหลักพนักงาน อยู่ในระดับมาก และระดับสมรรถนะหลักระดับบุคคลของนักวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันวิจัยสังคม และสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่างมีความต้องการนักวิจัยที่มีคุณภาพ สามารถผลิตผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สร้างรายได้และมีมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ดังนั้นการที่จะได้นักวิจัยมาสังกัดในแต่ละหน่วยงานนั้น ล้วนแต่มีการกำหนดคุณสมบัติของนักวิจัยแต่ละสาขาเอาไว้อย่างชัดเจน มีวุฒิการศึกษาที่ตรงสายงานวิจัย มีการสอบคัดเลือกทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ นอกจากนี้นักวิจัยจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญคือ จะต้องมีการขยายบรรณานักวิจัย เป็นต้น

ปัญหาและอุปสรรคในการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานวิจัย พบว่า นักวิจัยได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยไม่เพียงพอ การขาดทีมงานในการวิจัย ระบบการวางแผนพัฒนาบุคลากรสายนักวิจัยโดยตำแหน่งไม่ชัดเจน เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานวิจัยไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัย

The purposes of the study, entitled “Research Competency of Researchers in Chiang Mai University”, were 1) to examine the core competency of researchers, in employee and individual levels, in Chiang Mai University; and 2) to explore problems and obstacles hindering competency enhancement of researchers in Chiang Mai University in their research work. This study was a qualitative and quantitative study collecting data by interviewing 3 executives or representatives and using questionnaires for 86 researchers. The results could be concluded as follows:

The Science and Technology Research Institute set the direction for research work aiming for the excellence of research work service. The future goal set was the 5-10% increase of research projects. In research work management, the Institute had the quality control and the research support committee responsible for specifying criteria and level of research work as well as supporting seed money for initiating research development and advocating research work leading to commercial ones. Besides, there was a reward/remuneration for researchers by considering from a quantity of publications and impact factor.

In addition, the study showed that research direction in an overview of the Social Research Institute was considered from changing society so as to follow the urgent issues that should be conducted a research, including the changing policy of the scholarship sources in appropriating a scholarship in order to create researches continually. With regard to research management, the Institute gave the researchers freedom to do their research according to their expertise. In terms of research quality, researches financially supported from the country's

budget were assessed before publishing by two-three distinguished committees. Stakeholders were also required to give opinions toward the research before disseminating the research to public. Besides, the researchers were unrestricted in budget management, nevertheless it needed to comply with the government regulation or the budget regulation of the scholarship fund.

According to the study, it indicated that an overview direction of the Research Institute for Health Sciences focused on researches beneficial to society to a greater extent and had a systematic research management. Researches were required to be inspected in terms of research implementation examining from Standard Operating Procedures (SOP); research Key Performance Indicator (KPI) investigating from publication; and impact factor, including research copyright or patent registration and quality control usage. Budget for research projects was appropriated by three months depending on the scholarship fund.

All three institutes used competency in researchers' positions promotion, personnel selection, and personnel development and remuneration.

Regarding the core competency of researchers in Chiang Mai University, the study found that the level of core competency of employees in the organizational level as well as the researcher level was in the high level. This was because all of the three institutes, namely the Science and Technology Research Institute, the Social Research Institute and the Research Institute for Health Sciences, required qualified researchers producing research works beneficial to society, generating income and added value. Thus, researcher qualifications of each discipline were defined specifically before selecting them to be members of the organization by sitting both theoretically and practically examination. Besides, researchers were also required to comply with the code of ethics for researchers.

Finally, problems and obstacles hindered research competency were as follows: Researchers obtained inadequate financial support for their research. There was a shortage of research team. Personnel development planning system for researchers was not definite. Tools and equipment for conducting research were insufficient and out-of-date.